

مدیریت منابع انسانی

(مدیریت استعداد، توانمندسازی کارکنان، تغییر سازمانی)

مولفان: دودابه ابراهیمی ناصری، دکتر عادل زاهد بابلان، دکتر مهدی معینی کیا

ناشر: انتشارات راه دکتری (همکارسنجش و دانش)

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: ۱۳۹۶-اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۵-۱۴۹-۳

۲۲۰۰۰ تومان

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولف محفوظ می‌باشد



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

براهیمی ناصری، سودابه، ۱۳۶۶ -	سرشناسه
مدیریت منابع انسانی (مدیریت استعداد، توانمندسازی کارکنان، تغییر سازمانی) / مولف سودابه	بیان و نام پدیدآور
براهیمی ناصری، عادل زاهد بابلان، مهدی معینی کیا.	شخصیات نشر
تهران: انتشارات راه دگتری، ۱۳۹۶.	شخصیات قاهرگی
ش، ۱۲۸ ص.	سایک
۲۰۰۰۰۰ ریال ۳-۱۴۹-۴۶۵-۶۰۰-۹۷۸ :	وضعیت فهرست نویسی
فیبا	موضوع
ن - مدیریت	موضوع
Personnel management	موضوع
کد - مدیریت - نمونه پژوهی	موضوع
Personnel management - Case studies	موضوع
تحول، سازمان - ایران - تهران - نمونه پژوهی	موضوع
Organizational change - Iran - Tehran - Case studies	موضوع
زاهد بابلان، عادل، ۱۳۰۹ -	سنانسه افزوده
معینی کیا، مهدی، ۱۳۵۲	سنانسه افزوده
۱۳۹۶ م/الف/۵۵۴۹	ده بندی کنگره
۶۵۸/۲	ده بندی دیویی
۷۷۲۲۱۷۶	سماره کتابشناسی ملی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیشگفتار
۴	فصل اول
۵	۱-۱- مقدمه
۸	۱-۲- بیان مساله
۱۲	۱-۳- ضرورت و اهمیت
۱۵	۱-۶- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۵	۱-۶-۱- تغییر سازمانی
۱۶	۱-۶-۲- مدیریت استعداد
۱۶	۱-۶-۳- توانمندی سازی کارکنان
۱۷	فصل دوم
۱۸	۲-۱- مقدمه
۱۸	۲-۲- تاریخچه سازمان خبرگزار پیرنا
۱۹	۲-۳- تغییر سازمانی
۱۹	۲-۴- تعاریف تغییر سازمانی
۲۱	۲-۵- توان تغییر
۲۲	۲-۶- انواع تغییر
۲۴	۲-۷- موانع تغییر
۲۷	۲-۸- راهبردهای تغییر
۲۸	۲-۹- عوامل مؤثر در تغییر سازمان
۳۱	۲-۱۰- مدل‌های تغییر سازمانی
۳۱	۲-۱۰-۱- مدل شش خانهای وایزبورد
۳۲	۲-۱۰-۲- مدل تطبیق برای تحلیل سازمانی
۳۳	۲-۱۰-۴- مدل بورک و لیتون
۳۴	۲-۱۱- مدیریت استعداد
۳۴	۲-۱۱-۱- تعاریف مدیریت استعداد
۳۸	۲-۱۳- مفهوم مدیریت استعداد
۳۹	۲-۱۴- اهمیت مدیریت استعداد
۴۰	۲-۱۵- اهداف مدیریت استعداد
۴۱	۲-۱۶- عوامل راهبردی مدیریت استعداد
۴۳	۲-۱۷- تأمین استعداد از داخل و خارج سازمان
۴۴	۲-۱۸- تأمین استعداد از خارج سازمان
۴۶	۲-۱۹- رویهها و موانع مدیریت استعداد
۴۸	۲-۲۰- مدل‌های مدیریت استعداد
۴۸	۲-۲۰-۲- مدل فیلیپس و رابر
۴۹	۲-۲۰-۳- مدل مدیریت استعداد کالینز و ملاهی

۴۹	۲-۲۰-۲- مدل سوئیم
۵۰	۲-۲۱- توانمندسازی کارکنان
۵۲	۲-۲۲- ریشه های توانمندسازی
۵۳	۲-۲۳- مراحل توانمندسازی
۵۴	۲-۲۴- استراتژیهای توانمندسازی
۵۵	۲-۲۵- ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمانها
۵۶	۲-۲۶- اهداف توانمندسازی کارکنان
۵۷	۲-۲۷- رویکردهای توانمندسازی
۵۹	۲-۲۸- علل گرایش سازمانها به توانمندسازی
۶۴	۲-۲۹- عوامل مؤثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان
۶۶	۲-۹-۳- عوامل ساختاری
۶۸	۲-۹-۴- گامهای مختلف توانمندسازی
۷۱	۳۱- مدلهای توانمندسازی کارکنان
۷۴	۲-۳۲- نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان
۷۶	فصل سوم
۷۶	۳-۱- مقدمه
۷۷	۳-۲- روش
۷۷	۳-۳- جامعه آماری
۷۷	۳-۴- حجم نمونه و روش نمونه گیری
۷۸	۳-۵- ابزار و روشهای گردآوری اطلاعات و داده ها
۷۹	پرسشنامه‌ی مدیریت استعداد
۸۰	۳-۶- شیوهی تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۲	فصل چهارم
۸۲	۴-۱- مقدمه
۸۳	۴-۲- نتایج و یافتهها
۸۴	۴-۲-۲- یافتههای استنباطی
۹۳	منابع و مأخذ

پیشگفتار

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است، نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. از این رو تغییر نگرش عمیق در فلسفه وجودی اداره امور کارکنان منجر به مطرح شدن مدیریت منابع انسانی شده است. مدیریت منابع انسانی هم از لحاظ محتوایی و هم از لحاظ ساختاری غنی‌تر شده و جایگاهی فراتر از انجام وظایف مشابه وظایف عملیاتی دارند. تحولی که در دو دهه اخیر در زمینه مفاهیم و مباحث مربوط به این حوزه پدید آمده است، تلقی و اصول سنتی و رایج از حوزه مسئولیت منابع انسانی، یعنی انجام کارهای اداری را به سوی مفاهیم نوین، همچون: مشارکت استراتژیک، ارزیابی متوازن، نقش‌ها و شایستگی‌های جدید منابع انسانی، مدیریت تغییر، ساختن ارزش‌ها و دارایی‌های نامشهود، مدیریت استعدادها، سرمایه انسانی، انطباق‌پذیری و مفاهیمی شبیه آن‌ها کشانده است. با این وجود سازمان‌ها با چالش‌های متعددی مواجهه است که از جمله می‌توان جهانی شدن، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، هرم نسبی گنجی، عدم شناخت نیاز کارکنان، بی‌برنامه‌گی، عدم شایسته سالاری، تبعیض، بهره‌وری ناکام، ابداع انسانی، بی‌انگیزگی، عدم شناخت نیاز کارکنان و ترک همکاری کارکنان با سابقه را نام برد. اما مدیران منابع انسانی می‌توانند با ایجاد تغییرات از طریق مدیریت استعداد و توانمندسازی کارکنان خود این چالش‌ها را رفع کرده یا از بروز آن‌ها پیشگیری نمایند. چرا که می‌توان با شناسایی استعدادها در زمینه جذب، نگهداشت، توسعه و همچنین شناسایی کارکنان توانمند در جهت رفع چالش‌ها استفاده نمود. زیرا در توانمندسازی منابع انسانی، انگیزه، مشارکت، تعهد، شایستگی، خلاقیت و وفاداری نهفته است.

به همین دلیل، دولت‌ها به این نتیجه رسیده‌اند با توجه به ضرورت تغییر و تحول برای کسب موفقیت در عرصه ملی و بین‌المللی، سازمان‌ها و شرکت‌ها نیاز مبرم به جذب

نیروی انسانی کارآمد و توانمند دارند که به عنوان عامل اصلی تغییر و محرک اصلی توسعه منجر به خلاقیت و نوآوری مستمر شود. این نوآوری‌ها به وجود نخواهد آمد، مگر آنکه نهادهای مختلف، زمینه و بستر آن را فراهم آورند.

در مجموعه حاضر ابتدا به بیان مسأله و اهمیت و ضرورت موضوع و سپس به قسمت‌های مختلف شامل مبانی نظری، مواد و روش، نتایج یافته‌ها هریک از مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود.

www.ketab.ir